

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPETENCIA
ADMINISTRATIVA DE LOS DIRECTORES EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL 04 EN EL MARCO
DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL 2013**

**PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTOR EN EDUCACIÓN**

AUTORA:

Mgtr. EUDOSIA ESPINOZA SINCHE

ASESOR:

DR. SEMINARIO LEÓN HUAMÁN QUISPE

LIMA - PERÚ

2013

"La apreciación de la vida, es solo un inicio del emprendimiento y esta se satisface con el servicio a los demás en bien de la humanidad"

Indira Ghandi (1993)

DEDICATORIA

A todos aquellos que son inquietos por el saber hacer, ser y sobre todo convivir.

En especial a todos los que dan pasos agigantados con el solo propósito de mejorar el futuro.

E. Espinoza Sinche.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, Todopoderoso, bondadoso, guía espiritual y a mis apreciados Profesores, Colegas y Autoridades de la Universidad “César Vallejo”.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado

Dando cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo” sede en Lima norte, para elaborar la tesis de Doctorado en Ciencias de la Educación, presento el trabajo de investigación denominado “Gestión del talento humano y competencia administrativa de los directores en las instituciones educativas de la UGEL 04 en el marco de la Ley de Reforma Magisterial 2013”.

La investigación presento como propósito de establecer las relaciones que se dan entre las dos variables en función que, en la actualidad el sistema educativo peruano se encuentra en un proceso profundo de cambios a nivel de docencia, gestión y sobre todo en la generación de nuevas formas de selección de personal, concordantemente ha provocado crisis estructural y funcional en los directores de las instituciones educativas quienes son los responsables de la conducción de una institución educativa.

El estudio está compuesto por cuatro capítulos que constan de la siguiente manera, en el Capítulo I presenta el Problema de Investigación, en el segundo capítulo expone el Marco Teórico, en el tercer capítulo presenta el Marco Metodológico, en el cuarto capítulo expone Resultados y finalmente expone las Conclusiones y Sugerencias anexando las referencias bibliográficas e instrumentos propios del estudio.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora

ÍNDICE

	Página
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Presentación	v
Índice	vi
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Planteamiento del problema	16
1.2. Formulación del problema	20
1.2.1. Problema general	20
1.2.2. Problemas específicos	20
1.3. Justificación	21
1.4. Limitaciones	23
1.5. Antecedentes	24
1.6. Objetivos	31
1.6.1. Objetivo general	31
1.6.2. Objetivos específicos	32
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	33
2.1. Gestión del talento humano	34
2.1.1. Definición conceptual	34
2.1.2. Fundamentos de la gestión del talento humano en educación	35
2.1.3. Dimensiones de la gestión del talento humano en la UGEL 04	49
2.2. Competencia administrativa del director	64
2.2.1. Definición conceptual	64
2.2.2. Fundamentos teóricos de la competencia administrativa del director	65
2.2.3. Características de la competencia administrativa	69

2.2.4. Dimensiones de la competencia administrativa	72
2.2.5. Determinación de la competencia administrativa	79
2.3. Definición de términos básicos	80
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	82
3.1. Hipótesis	83
3.1.1. Hipótesis general	83
3.1.2. Hipótesis específicas	83
3.2. Variables.	83
3.2.1. Definición conceptual	84
3.2.2. Definición operacional	85
3.3. Metodología	87
3.3.1. Tipo de investigación	87
3.3.2. Diseño de Investigación	88
3.4. Población y muestra	89
3.5. Método de investigación	91
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	91
3.7. Métodos de análisis de datos.	97
IV. RESULTADOS	99
4.1. Resultados	100
4.1.1. Descripción de resultados de variable Gestión del talento humano	100
4.1.2. Descripción resultados variable Competencia administrativa	101
4.1.3. Prueba de hipótesis	102
4.2. Discusión	112
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	116
CONCLUSIONES	117
SUGERENCIAS	119
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	120
ANEXOS	125
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumento de medición de la variable Gestionadora del talento humano	

Anexo 3: Instrumento de medición de la variable Competencia administrativa

Anexo 4. Ficha de información individual de directores

Anexo 5: Análisis estadístico

Anexo 6: Base de datos

Anexo 7: Informes de opinión de expertos

ÍNDICE DE TABLAS

	Página.
Tabla 1. Gestión del talento humano	86
Tabla 2. Competencia Administrativa	87
Tabla 3. Población de estudio de directores de la UGEL 04	89
Tabla 4. Distribución de la muestra de estudios	90
Tabla 5. Consolidado de validez de contenido por expertos del instrumento de la gestión del talento humano	93
Tabla 6. Estadístico total elemento de los ítems de gestión de talento humano	94
Tabla 7. Consolidado de validez de contenido por expertos del instrumento de competencia administrativa	95
Tabla 8. Estadístico total elemento de ítems de Competencia administrativa	96
Tabla 9. Baremos de análisis de gestión del talento humano	98
Tabla 10. Baremos de análisis de competencia administrativa	98
Tabla 11. Distribución de directores según percepción del nivel de gestión del talento humano	100
Tabla 12. Distribución de los directores según percepción del nivel de competencia administrativa	101
Tabla 13. Gestión del talento humano y competencia administrativa de los directores de las IE, de la UGEL 04	103
Tabla 14. Convocatoria del personal y competencia administrativa de los directores de las IE, de la UGEL 04	104
Tabla 15. Selección del personal y competencia administrativa de los directores de las IE, de la UGEL 04	106
Tabla 16. Asignación de funciones y competencia administrativa de los directores de las IE, de la UGEL 04	108
Tabla 17. Capacitación del personal y competencia administrativa de los directores de las IE, de la UGEL 04	109
Tabla 18. Evaluación del rendimiento y competencia administrativa de los directores de las IE, de la UGEL 04	111

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página.
Figura1. Distribución de directores según percepción del nivel de gestión del talento humano	100
Figura2. Distribución de los directores según percepción del nivel de competencia administrativa	101
Figura3. Gestión del talento humano y competencia administrativa de los directores de las IE, de la UGEL 04	103
Figura4. Convocatoria del personal y competencia administrativa de los directores de las IE, de la UGEL 04	105
Figura5. Selección del personal y competencia administrativa de los directores de las IE, de la UGEL 04	107
Figura6. Asignación de funciones y competencia administrativa de los directores de las IE, de la UGEL 04	108
Figura7. Capacitación del personal y competencia administrativa de los directores de las IE, de la UGEL 04	110
Figura8. Evaluación del rendimiento y competencia administrativa de los directores de las IE, de la UGEL 04	112

RESUMEN

La investigación, cumple una función científica y social en concordancia con el propósito del estudio, para establecer la correlación entre la Gestión del Talento Humano y la competencia administrativa de los directores de las Instituciones educativas de la UGEL 04 - 2013. El trabajo se fundamentó en las informaciones teóricas de la gestión moderna en base a la Gestión del talento Humano de Idalberto Chiavenato con la finalidad de establecer en la educación las bondades de las herramientas utilizadas en el ámbito educativo, de tal forma que esto sirva para reformular las actividades competitivamente en la función administrativa que está destinada a mejorar la gestión en las instituciones educativas.

El estudio realizado fue de tipo básico, nivel correlacional, con diseño no experimental de corte transversal, hizo uso de la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario dirigidos a directores en el procedimiento de recojo, análisis de datos, presentación y explicación de los resultados, con una muestra de 199 directores de la UGEL 04 que integra los distritos de Carabayllo, Comas, Puente Piedra, Ancón y Santa Rosa establecidos en el momento de estudio y validación de instrumentos como una forma de fiabilidad de rigor científico del estudio.

Los resultados concluyen que la existencia de un grado considerable de gestión del talento humano tiene relación directa y significativa con niveles categóricos de competencia administrativa, propiciando la eficacia y la eficiencia del programa. Por ello, se recomienda promover, difundir y aplicar la Gestión del Talento Humano para optimizar la gestión en los procesos de desarrollo educativo.

Palabras clave: Gestión del Talento Humano, competencia administrativa, dirección, conocimiento científico, investigación, estrategia, eficacia, eficiencia.

ABSTRACT

The research meets scientific and social function in accordance with the purpose of the study, to establish the correlation between Human Resource Management and administrative competence of the directors of the Educational Institutions UGELs 04-2013. The work was based on the information theory of modern management based on Human Talent Management Chiavenato Idalberto in order to establish the benefits of education tools used in education, so that this serves to reformulate competitive activities in the administrative function that is intended to improve management in educational institutions

The study was basic type, level correlational non-experimental cross section, made se of the technique of the survey and the survey instrument aimed at managers in the pickup procedure, data analysis, presentation and explanation of the results, with a sample of 199 managers that integrates the UGELs 04 Carabayllo districts, Comas, Puente Piedra, Ancon and Santa Rosa established at the time of study and validation of instruments as a form of reliability of scientific rigor of the study

The results conclude that the existence of a considerable degree of institutional ownership has significant direct and categorical levels of administrative competence, promoting the efficiency and effectiveness of the program. Therefore, it is recommended to promote, disseminate and implement the Human Resource Management to optimize management in educational development processes

Keywords: Human Resource Management, administrative competence, management, scientific, research, strategy, effectiveness, efficiency

INTRODUCCIÓN

El análisis de las características de la gestión en la actualidad se ha convertido en una condición de incertidumbres, dado que al promulgarse la Ley de Reforma Magisterial, la percepción de los directivos de las diversas instituciones educativas es de inseguridad laboral, más aun de aquellos directivos que fueron nombrados o designados en el cargo durante la última década del siglo anterior.

Por ello, la investigación se enmarca en las percepciones que tienen los directivos respecto a la forma como se ha venido seleccionando mediante el proceso de encargatura de la gestión por función y por estructura normativa, de ello durante los años 2011, 2012 y 2013 se viene seleccionando al personal mediante un concurso abierto sobre conocimiento de gestión administrativa así como del desarrollo curricular que seguido el nuevo director, esto contrasta con un sector de directivos que desde que obtuvieron el nombramiento o la designación optaron por no capacitarse o seguir estudios de afianzamiento.

En ese sentido, la revision de la teoria indica que el responsable de una organización es aquel que dirige mediante estrategias de desarrollo, para ello el talento es uno de los elementos que debe manifestarse dado que eso es base para el desarrollo de la capacidad y la formacion de competencias. En el mismo sentido, la teoria general de sistemas a intencionado el desarrollo del ser humano para la gestión en bien de la sociedad, las informaciones indican que esto es uno de los baluartes en el desarrollo de la organizaciones exitosas, por ello las recomendaciones de la UNESCO al sistema educativo es insertar los elementos de gestion en las organizaciones educativas de modo que esto repercuta en la calidad educativa.

El estudio se desarrolló siguiendo las bases estructurales de la investigación descriptiva correlacional, cuya aplicación facilitó el cálculo de frecuencias estadísticas para el análisis y presentación de los resultados. Durante la investigación se aplicó el instrumento del Cuestionario, dirigido a directores. A través de estos instrumentos se recabó la información sobre las diferentes dimensiones y aspectos de las variables de estudio, durante el desarrollo de la

gestión. La investigación determinó una muestra de 199 directores seleccionados aleatoriamente.

Por otra parte, la investigación en su organización se estructuró en un resumen, una introducción y en el desarrollo de cuatro (4) capítulos y una sección de conclusiones y sugerencias que a continuación se detallan:

Capítulo I: Contempla el planteamiento del problema, la formulación del objetivo general y de los objetivos específicos, limitaciones, justificaciones y antecedentes.

Capítulo II: Lo constituye el marco teórico conformado por las bases teóricas y legales que hace referencia a temas relacionados con la identificación institucional y la competencia administrativa en el programa de maestría, para lo cual se hizo la revisión bibliográfica respectiva y se contempló el aporte de otras investigaciones.

Capítulo III: Lo conforma el marco metodológico integrado por el diseño del estudio, el tipo de estudio, la técnica e instrumentos de recolección de datos, y la técnica de análisis y procesamiento de datos.

Capítulo IV: Contiene la presentación de los resultados de la investigación en tablas y figuras estadísticos con sus respectivos análisis y explicación.

Finalmente, se presentan las conclusiones y sugerencias a las que se ha llegado en este estudio, las referencias bibliográficas y los anexos.